

**MANAJEMEN DIKLAT PETERNAK (SUATU STUDI TENTANG
MANAJEMEN DIKLAT TEKNOLOGI PENGOLAHAN SUSU UNTUK
MENINGKATKAN TARAF HIDUP PETERNAK PADA BALAI
PELATIHAN PETERNAKAN CIKOLE LEMBAENG)**

Neni Alyani

Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia

Email: nenialyani@yahoo.com

ABSTRAK

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai manajemen pelatihan Teknologi Pengolahan susu yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang. Sedangkan manfaatnya adalah untuk kepentingan pengembangan lembaga pelatihan peternakan dan SDM Peternak.

Adapun konsep yang mendukung penelitian adalah Konsep manajemen , Konsep Pelatihan, Konsep Taraf Hidup, Konsep Way of Life, Konsep Perubahan, Konsep Pemasaran. Teori Manajemen lebih difokuskan untuk dapat mengetahui fungsi manajemen secara jelas sehingga akan mampu mendeskripsikan pengaruhnya terhadap ketercapaian kompetensi . Konsep taraf Hidup diperlukan untuk dapat mendeskripsikan ketercapaian taraf hidup peserta yang di inginkan setelah diklat.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metoda penelitian dalam bentuk studi kasus . Adapun subyek yang diteliti sebanyak 38 orang yaitu 30 orang peserta pelatihan, dan 10 orang panitia penyelenggara serta para pengajar pelatihan. Tehnik pengumpulan data menggunakan wawancara , observasi dan studi dokumentasi.

Manajemen pelatihan pada BPP Cikole belum berjalan dengan efektif dan efisien dan masih diwarnai kelemahan-kelemahan serta memerlukan perbaikan-perbaikan. Kelemahan itu disebabkan antara lain karena belum optimalnya fungsi disainer pelatihan pada tahap perencanaan diklat menyebabkan penetapan tujuan diklat ini tidak jelas demikian juga penetapan peserta maupun pengajar diklat disamping itu ada dualisme fungsi perencana yakni Sub Bagian program pada Dinas induk (Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat) serta Sub bidang Perencanaan dan evaluasi pada UPT BPP Cikole sehingga fungsi ini tidak dapat berjalan secara obyektif, sementara pada fungsi perencanaan itu sendiri belum dapat melaksanakan fungsinya sesuai tugasnya sebagai perencana. Peserta diklat ini sangat variatif ada peternak, ada pengusaha dan ada pegawai KPBS dan KUD juga PNS. Dalam perencanaan para pengajar juga terjadi tumpang tindih tugas antara tugas pejabat struktural yang seharusnya menjalankan fungsi manajerial namun pada kenyataannya mereka melaksanakan fungsi pengajaran sehingga materi yang diberikan sifatnya hanya kebijakan-kebijakan belum mengarah kepada materi yang sesungguhnya, disamping itu penetapan usia peserta tidak jelas sehingga menjadi kendala dalam keterserapan materi bagi sebagian besar mereka yang berusia lanjut, hal yang paling mendasar adalah ketidak jelasan tujuan dari pelatihan ini, bila untuk peningkatan taraf hidup



peternak maka kurikulum seyogyanya mengarah pada tehnik meningkatkan pendapatan melalui kewirausahaan namun kenyataannya lebih mengarah pada fungsi pemeliharaan dan pengawetan susu. Hasil dari pelatihan untuk meningkatkan taraf hidup Peternak dapat dikatakan belum tercapai.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa faktor yang mendukung keberhasilan pelatihan adalah pelaksanaan manajemen pelatihan yang sempurna dalam arti bahwa fungsi-fungsi manajemen harus saling terkait antara satu fungsi dengan fungsi lainnya sehingga tidak terdapat pelaksanaan pelatihan yang tidak sesuai dengan perencanaannya juga pelaksanaan fungsi evaluasi yang tidak memberikan informasi kepada manajemen.

Keyword : manajemen diklat teknologi pengolahan susu

PENDAHULUAN

Manajemen sebagaimana dikemukakan George R.Terry sangat penting, karena didalamnya bukan hanya terkandung berbagai tujuan yang ingin dicapai akan tetapi bagaimana tujuan tersebut dapat dicapai dengan efektif dengan menggunakan berbagai sumber daya yang dimiliki. Dengan alasan tersebut George R.Terry (1977: 4) mendefinisikan "*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources*" Penulis mengartikan bahwa Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengaturan, menggerakkan, dan mengendalikan dan ini dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang kemudian diperkenalkan oleh George Terry sebagai *basic resources The Six M's* (Men and Woman, Materials, Machines, Methods, Money, Markets). Sementara ke empat proses manajemen disebutkan sebagai *fundamental functions of process*.

Dan sebaliknya apabila manajemen dibiarkan begitu saja akan berdampak sangat berat terhadap sebuah organisasi. Oleh sebab itu Robert A Patton (1992: 6) mengatakan "*Organization must to change because there are a number of specific, even obvious, factors which will necessitate movement from the status quo. The most obvious of these relate to changes in the external environment which drive alteration.*" Penulis mengartikan bahwa Organisasi harus melakukan perubahan, sebab ada sejumlah spesifik yang terlihat dengan jelas dan menjadi faktor pendorong pergerakan dari keadaan stagnan atau status quo pada suatu saat tertentu dan ini biasanya terjadi akibat perubahan di dalam lingkungan eksternal yang mendorong sebuah perubahan.

Dalam hal penyelenggaraan pendidikan manajemen sangatlah penting karena manajemen menyentuh berbagai bidang kehidupan. Pendidikan sebagaimana diungkapkan Gary S. Becker (1993: 15) seorang pemenang hadiah nobel di bidang ekonomi merupakan human capital." *Education is Human capital and the concept represent about human resource invesment able to support growth of economics, where in theory of human capital represent an philosophy assuming that human being represent of kapital as such forms of capital other (like technology, machine, land;ground, money, etc) which is very determine to growth of productivity an nation. Through their/his self invesment, one can extend*



alternative to chosen profession, work, and other activities so that can improve prosperity of life” Bahwa Pendidikan merupakan *human capital* dan melalui investasi dirinya sendiri, seseorang dapat memperluas alternatif untuk memilih profesi, pekerjaan, dan kegiatan-kegiatan lain sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup.

Dengan demikian pendidikan memiliki posisi yang sangat strategis dalam pemanfaatan sumber daya manusia, oleh sebab itu pendidikan harus direncanakan dengan baik agar dapat menghasilkan output peserta didik yang mampu mengimplementasikan hasil pendidikan.

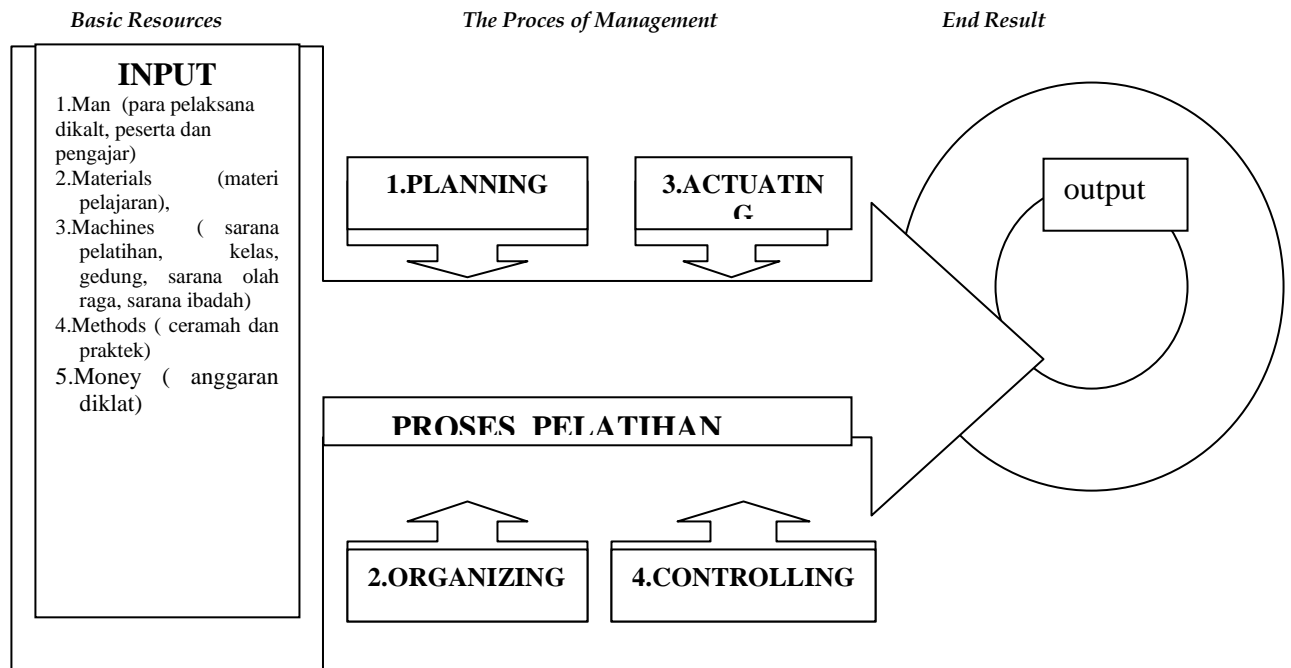
Pelatihan adalah bagian dari pendidikan diungkapkan Peters dalam Malcolm Tight sebagai *”The concept of ‘ training ‘ has application when (i) there is some specifiabile type of performance that has to be mastered, (ii) practice is required for the mastery of it (iii) little emphasis is placed on the underlying rationale “* Bahwa Konsep pelatihan bisa diterapkan ketika (i)ada sejumlah jenis keterampilan yang harus dikuasai, (ii) latihan diperlukan untuk menguasai keterampilan tersebut, (iii) hanya diperlukan sedikit penekanan pada teori. Dengan demikian pelatihan digambarkan sebagai sesuatu yang sistematis pengadaan ketrampilan, aturan, konsep atau sikap yang meningkatkan capaian di dalam situasi kerja.

Pelatihan bagi peternak merupakan satu dari sekian banyak pelatihan yang terselenggara di Jawa Barat. Sebagaimana kita ketahui Jawa Barat sangat kaya dengan hewan ternak baik sapi, ayam, domba, ikan, udang bahkan ternak unggas semua terkonsentrasi di Jawa Barat. Kemungkinan suhu udara yang sejuk menyebabkan hewan ternak dapat dipelihara dan hidup berkembang di Jawa Barat. Kurang sempurnanya pengetahuan peternak, penyuluhan dari aparat pemerintah yang kurang berkualitas, dan bantuan modal juga merupakan penyebab makin merosotnya jumlah peternak di Jawa Barat. Data membuktikan jumlah peternak di Kabupaten Bandung pada tahun 2007 mencapai jumlah peternak 5.200 KK, dengan populasi sapi perah 18.509 ekor dengan produksi susu rata-rata 130 ton/hari yang dilayani oleh 33 unit tempat penampungan susu namun pada tahun 2009 mengalami kemerosotan sampai 20 % disebabkan bencana alam dan gempa mereka beralih menjadi petani pada ladang berpindah bahkan banyak yang berbondong-bondong mencari pekerjaan di kota. Gempa tersebut telah memporandakan infrastruktur Kondisi ini dipicu juga oleh *way of life* peternak dimana perilaku mereka ketika memiliki banyak uang sangat konsumtif terhadap barang-barang sekunder , kehidupan yang meniru gaya orang kota , menikah ketika banyak uang dan bercerai ketika pailit, mereka juga tidak akrab dengan aktifitas menabung sebagian dari pendapatannya untuk masa depan agar taraf hidupnya meningkat, sehingga peternak senantiasa tidak siap dalam menghadapi masa kritis dan menghadapi perubahan kondisi alam yang tidak menguntungkan.

Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian.

Dibawah ini dapat dilihat bagan identifikasi komponen-komponen permasalahan manajemen dalam pelaksanaan diklat di Balai Pelatihan Peternak Cikole Lembang:





Gambar 1.1 :Bagan Manajemen Proses Diklat Peternakan

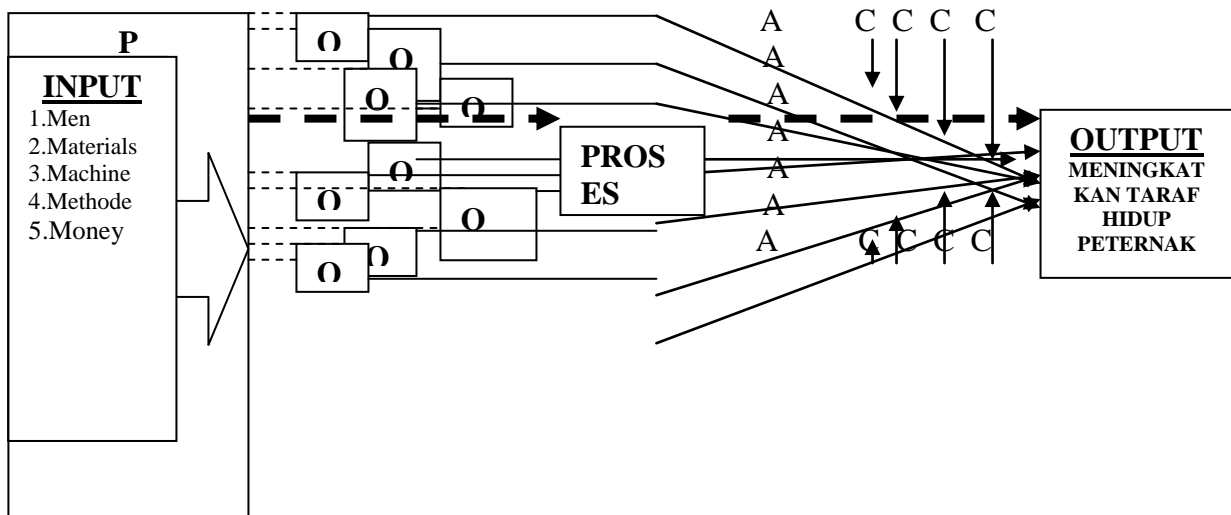
Dan fokus yang mendasar dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : **Mengapa Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Peternakan untuk meningkatkan taraf hidup peternak harus dilaksanakan di Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang** pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang membuat Perencanaan Diklat Peternakan untuk Meningkatkan Taraf Hidup Peternak ?
2. Bagaimana Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang membuat Pengorganisasian Diklat Peternakan untuk Meningkatkan Taraf Hidup Peternak ?
3. Bagaimana Pelaksanaan Diklat untuk Meningkatkan Taraf Hidup Peternak yang diselenggarakan oleh Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang?
4. Bagaimana Evaluasi Diklat Peternakan untuk Meningkatkan Taraf Hidup Peternak yang diselenggarakan oleh Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang?

.Adapun kerangka penelitian digambarkan dalam bentuk siklus sebagai berikut :

PLANNING	ORGANIZING	ACTUATING	CONTROLLING
apa yang dilakukan?	Bagaimana mengorganisasikan pekerjaan?	Bagaimana menggerakkan SDM	Bagaimana timbal balik dari sebuah rencana apakah telah sesuai dengan apa yang direncanakan dan bagaimana mengukurnya?
Kapan?	Bagaimana mengorganisasikan peserta?	peserta, panitia dan pengajar agar mau bekerja mencapai tujuan?	
Dimana?	Bagaimana mengorganisasikan materi pelajaran?		
Siapa ?			
P	O	A	C





Gambar 1.2:
Skema kerangka pikir penelitian Diklat Peternak untuk meningkatkan Taraf Hidup

KERANGKA TEORITIS

Pada penelitian ini penulis menggunakan konsep manajemen dengan *grand theory* pada teori George Terry sebagai bapak manajemen yang mengungkapkan bahwa “*We need to study management, because management cause we realize abilities of us, it is show of the way of toward execution of work to be better, he lessen resistances and enable we reach the target of which and if do not, hence we will not stamp.*” penulis menterjemahkan bahwa kita perlu mempelajari manajemen karena manajemen menyebabkan kita menyadari kemampuan-kemampuan kita, ia menunjukkan cara kearah pelaksanaan pekerjaan agar lebih baik, ia mengurangi hambatan-hambatan dan memungkinkan kita mencapai tujuan-tujuan yang apabila tidak, maka tidak akan kita capai.

Disamping itu karena penulisan ini untuk lebih focus pada kajian administrasi pendidikan penulis juga menggunakan konsep Robins (1991), Bartol dan Martin (1994) dan Stoner, dkk (1995). yang menyatakan bahwa manajemen adalah sesuatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumbernya lainnya. Robbins memberi pengertian manajemen sebagai suatu proses.

Untuk dapat menganalisis proses manajemen peneliti menggunakan *the Tools of management* dimana unsur-unsur manajemen, pada umumnya terdiri dari 6 (enam) yang dikenal dengan *the six M'S*, yaitu *Man, Money, Materials, Machines, Methods and Markets*. Sementara landasan pelatihan peneliti menggunakan teori Malcolm Tight mengungkapkan definisi pelatihan “*The concept of ‘ training ‘ has application when (i) there is some specifiabale type of performance that has to be mastered, (ii) practice is required for the mastery of it (iii) little emphasis is placed on the underlying rationale*”. Bahwa konsep pelatihan bisa diterapkan ketika (i)ada sejumlah jenis keterampilan yang harus



dikuasai, (ii) latihan diperlukan untuk menguasai keterampilan tersebut, (iii) hanya diperlukan sedikit penekanan pada teori.

Dan disertasi ini juga menggunakan konsep taraf hidup untuk meningkatkan pemahaman terhadap *way of life* peternak penulis menggunakan Sawidack (1985:35) menyatakan bahwa *prosperity represent obtained by satisfaction is someone from result of consuming accepted earnings*, bahwa kesejahteraan yang menjadi ukuran tariff hidup merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima, namun tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut. *Way of life* sebagaimana diungkapkan Bhum akan mampu merubah perilaku seseorang menjadi lebih baik dalam mengkonsumsi pendapatan maupun menikmati hasil usahanya.

PROSEDUR PENELITIAN.

Berdasarkan fokus masalah, tujuan penelitian, subyek penelitian dan karakterteristik data yang dikemukakan diatas, penelitian ini ingin mengungkapkan Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Dari karakteristik ini maka disain dan metoda penelitian ini adalah “*Kualitatif* “. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dimana peneliti akan menggali lebih jauh mengenai masalah yang diteliti sehingga akan terungkap keunikan dan kekhasan penelitian yang berlangsung pada Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang

Teknik pengumpulan data yang relevan pada penelitian ini antara lain : studi kepustakaan, observasi, wawancara dan studi dokumentasi

Tabel 3.1. Kisi-kisi Penyusunan instrumen Penelitian

NO	KOMPONEN PENELITIAN	ASPEK	TEKNIK	SUMBER DATA	ALAT
1	Bagaimana Perencanaan Pelatihan Peternakan yang dilaksanakan di BPP Cikole Lembang ?	<p>a. Man</p> <p>1. Need assesmen peserta diklat</p> <p>2. Kompetensi fasilitator</p> <p>b. Money</p> <p>1. Perencanaan pembiayaan pada proses need assesmen</p> <p>2. Perencanaan pembiayaan diklat</p> <p>c. Material</p> <p>1. Obyektifitas</p> <p>2. Signifikansi</p> <p>3. Kelayakan kurikulum</p> <p>4. Relevansi dengan kebutuhan</p> <p>5. Efiekitifitas biaya</p> <p>6. Aplikatif</p> <p>7. Waktu</p> <p>8. Realistik</p> <p>9. Koherensi</p> <p>10. Generatif</p> <p>11. Inovatif</p> <p>12. Konstruktif</p> <p>d. Mechinery</p>	<p>1. Wawancara</p> <p>2. observasi</p> <p>3. Studi dokumentasi</p> <p>1. Observasi</p> <p>2. Wawancara</p> <p>1. Observasi</p> <p>2. Wawancara</p> <p>3. Studi dokumentasi</p>	<p>1. Pejabat struktural</p> <p>2. fasilitator</p> <p>3. Peserta Diklat</p> <p>1. Pejabat structural perencanaan</p> <p>2. Pejabata structural penyelenggara diklat</p> <p>1. Pejabat struktural</p> <p>2. fasilitator</p> <p>3. Peserta Diklat</p>	<p>1. Pedoman wawancara</p> <p>2. Pedoman observasi</p> <p>3. Dokumentasi</p> <p>1. Dokumen Anggaran UPT BPP Cikole</p> <p>1. Laporan kegiatan AKD</p> <p>2. Laporan penyelenggaraan Diklat</p> <p>3. Hasil Evaluasi Diklat</p> <p>4. Pendapat peserta diklat</p>



NO	KOMPONEN PENELITIAN	ASPEK	TEKNIK	SUMBER DATA	ALAT
		1.Peralatan yang dibutuhkan dalam pelatihan 2. Sarana di kelas 3.Kamar 4.Sarana ibadah 5.Jadwal 6.Model dan Simulasi e. Method 1. Ceramah 2.Praktek	1.Observasi 2.Wawancara 3.studi dokumentasi 1.Observasi 2.Wawancara 3.Studi dokumentasi	1.Pejabat struktural 2.Peserta Diklat 3.Penyelenggara Fasilitator	1.Reakpitulasi aset UPT Hasil evaluasi fasilitator
2	Bagaimana Pengorganisasian Pelatihan Peternakan yang dilaksanakan di BPP Cikole Lembang ?	a. Man 1.Pengorganisasian peserta 2. Pengorganisasian panitia 3.Pengorganisasian fasilitator b.Money 1.uang saku peserta 2. honor panitia 3. honor fasilitator c.Material 1.Visi dan Misi UPT 2.Tugas Pokok dan Fungsi UPT 3. Struktur Organisasi d.Mechinery 1. Komputer 2. Ruang kerja e.Method 1. kunjungan lapangan	1.Observasi 2.Wawancara 3.Studi dokumentasi 1.Observasi 2.Wawancara 3.Studi dokumentasi 1.Observasi 2.Wawancara 3.Studi dokumentasi 1.Observasi 2.Wawancara 3.Studi dokumentasi 1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi dokumentasi	1.Panitia Penyelenggara 2.Pejabat Sturktural 3.Fasilitator 1.Panitia Penyelenggara 2.Pejabat Sturktural 3.Fasilitator 1.Pejabat struktural 1.Panitia Penyelenggara 2.Pejabat Sturktural 3.Fasilitator 1.Panitia Penyelenggara 2.Pejabat Sturktural 3.Fasilitator	Biodata peserta Daftar fasilitator SK Panitia Penyelenggara Dokumen Anggaran UPT BPP Cikole Standar Biaya Kepgub tentang tupoksi SK Kepanitiaan Hasil kunjungan
3	Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Peternakan yang dilaksanakan di BPP Cikole Lembang ?	a. Man 1.Kepanitiaan 2.PBM oleh fasilitator 3.Keterlibatan pimpinan Dinas 4.Kompetensi peserta b.Money 1.Rincian Anggaran pelatihan c.Material 1.Jadwal pelatihan 2.Kurikulum 3.Bahan ajar d.Mechinery 1.Sarana belajar 2.ruang tidur 3.ruang makan 4.sarana ibadah 5.sarana hiburan 6.bahan ajar e.Method 1.Ceramah 2.Diskusi 3.Praktek 4.Kunjungan lapangan	1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi dokumentasi 1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi dokumentasi 1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi dokumentasi 1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi dokumentasi 1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi dokumentasi	1.Panitia 2.fasilitator 3.Pimpinan 4.Peserta 1.Kasi penyelenggara 1.Kasi Penyelenggara 2.fasilitator 1.Kepala TU 2.Panitia 1.Kasi penyelenggara 2.Peserta	SK Kepanitiaan SK Pengajar Laporan upacara pembukaan Biodata peserta Dokumen Anggaran UPT 1.SK penetapan kurikulum 2.Bahan ajar 1.Daftar asset UPT 2.Bahan ajar 1.SAP & GBPP fasilitator 2.Laporan hasil kunjungan lapangan



NO	KOMPONEN PENELITIAN	ASPEK	TEKNIK	SUMBER DATA	ALAT
4	Bagaimana Evaluasi Pelatihan Peternakan yang dilaksanakan di BPP Cikole Lembang ?	a.Man 1.Pelaksana Evaluasi 2.Peserta 3.Panitia 4.Fasilitator b.Money 1.Anggaran Evaluasi c.Material 1.Evaluasi Pre test 2.Evaluasi Post test 3.Evaluasi Fasilitator 4.Evaluasi outcomes d.Mechinery 1.Komputer e.Method 1.Historis 2.Survei 3.Kausal Komparatif	1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi dokumentasi 1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi dokumentasi 1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi dokumentasi 1.Wawancara 2.Observasi 3.Studi	1.Pelaksana evaluasi 2.Peserta 3.Fasilitator 4.Panitia 1.Pelaksana evaluasi 2.Peserta 3.Fasilitator 4.Panitia 1.Pelaksana evaluasi 2.Peserta 3.Fasilitator 4.Panitia 1.Pengolah data Kasubid Perencanaan	1.Hasil evaluasi Dokumen Anggaran UPT BPP Cikole Hasil pengolahan evaluasi Sumber data Hasil Pengolahan data

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan para disainer pelatihan belum mampu merancang diklat yang sesuai tujuan hal ini penting karena disainer pelatihan ini merupakan proses awal dari penyelenggaraan diklat sebagaimana diungkapkan William P Mc Clure (1968: 11) yang mengatakan bahwa didalam perencanaan pendidikan pertama harus jelas tujuan dan target sasarannya dan potensi sumber daya manusia pendukungnya serta kejelasan keuangan yang harus dapat diukur hasilnya. Cart V, Paton dan David S. Sawicki (1970: 25) lebih menegaskan perencanaan pendidikan sebagai *attention form to public interest* bahwa perencanaan dibuat karena adanya perhatian pada perlunya penggunaan sumberdaya untuk jangka panjang dan dalam menentukan kepentingan publik.

Pada perencanaan peserta pelatihan, Balai Pelatihan Peternakan tidak menentukan usia peserta pelatihan sehingga peserta sangat variatif mulai usia 20 tahun sampai 50 tahun., hal ini menurut Jane Marie Albana (2007: 11) *losing of easiness learn will become an problem conversely activity learn pleasant will assist acceptance process learn* bahwa kehilangan kesenangan belajar akan menjadi suatu masalah dan sebaliknya kegiatan belajar yang menyenangkan akan membantu proses penerimaan belajar disamping tidak ada batasan dalam usia juga tidak jelas batasan profesi peserta yang pada persyaratan dikemukakan persyaratan peserta adalah seorang peternak dan bila tidak ada maka anggota KUD pun boleh akan tetapi setelah di analisis dari 30 orang peserta maka peserta yang berprofesi sebagai peternak hanya 7 orang atau 25 % dari seluruh peserta padahal sasaran utama peserta dalam pelatihan ini adalah para peternak namun mereka menempati porsi terkecil, selebihnya 50 % adalah anggota KUD dan 20 % adalah pengusaha yoghurt dan TKK PNS pada Dinas. Pada persyaratan pendidikan yang di inginkan minimal berpendidikan SLTA / sederajat akan tetapi kenyataan dari 30 orang peserta masih ada yang



berpendidikan SD, SMP sebanyak 20 % tentu ini akan menjadi kendala dalam hal penerimaan materi dari pengajar.

Capaian kompetensi peternak setelah diklat

Setelah mengikuti diklat ini seharusnya peternak sudah mampu berwirausaha dari hasil teknologi pengolahan susu dan diharapkan meningkat taraf hidupnya karena secara ekonomis dikatakan Becker bahwa pendidikan mengarah kepada pengembalian uang meskipun nilai hasil pendidikan itu sendiri sebenarnya sulit diukur dengan uang. Dalam hal pengembalian uang setelah mereka mengikuti pelatihan ini nampaknya belum dirasakan oleh seluruh peserta dikarenakan sebagian peserta tidak mempraktekan untuk memperoleh peningkatan pendapatan dari pengolahan susu seperti yang diajarkan dalam pelatihan

Tabel 1.: Data Pendapatan alumni setelah diklat
Pendapatan 3 orang peternak dari pemerahan susu dalam 1 bulan

Tanggal	Informan 29	Informan 30	Informan 36
Rata-rata	18.9 liter	11.8 liter	19.5 liter
Harga/liter	Rp.3,240.00	Rp.3,240.00	Rp.3,240.00
Total/ bulan	1,833,840.00	1,145,340.00	1,893,780.00

Tabel 2 : Data Pendapatan alumni yang bukan peternak/ bulan

Produk	Penjualan	Harga satuan	Penjualan / hari	Jml Hari	Jumlah/bln
yoghurt			560,000		13,440,000
karamel			115,000		2,760,000
kerupuk			340,000		8,160,000
Pendapatan Kotor			1,015,000		24,360,000
Biaya Bahan Baku 30 %					(7.308.000)
Biaya 10 orang tenaga kerja 15%					(3.654.000)
Biaya Transportasi 10%					(2.436.000)
Pendapatan bersih 45%					10.962.000

Bila dianalisis dari pendapatan masing-masing alumni peserta yang berprofesi sebagai peternak dan alumni yang berprofesi sebagai pegawai di KPBS maupun KUD dan wiraswasta yoghurt, penghasilan peternak hampir sebanding dengan penghasilan mereka yang bekerja di KPBS dengan pendidikan minimal D3 inipun hasil dari pemerahan susu saja, seandainya peternak juga mewirausahakan dirinya untuk membuat 3 produk hasil pelatihan yakni yoghurt, kerupuk dan karamel tentu penghasilan mereka jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan mereka yang bekerja di KPBS maupun di KUD.

Tabel 3. Data Pengeluaran Peternak

Simpanan wajib	Simpan Pinjam	Makter	Bank	Yoghurt & pasteurisasi
2.015,00	0,00	525.000,00	0,00	0,00
Simpanan Minsuka	Kredit Sapi	Waserda	Milkcan	
0,00	0,00	0,00	0,00	



Simpanan Hari Raya 0,00	Sapi bergulir	Karpet 50	Brucellosis 0,00	
KUKM 0,00	Pengadaan 0,00	Obat Cacing 0,00	Sharing Rumput 5.118,00	Jumlah 582.133

Dapat dibayangkan dari pendapatan 1800.000 dikurangi dengan 582.133 berarti sisa untuk makan satu bulan adalah sebesar Rp. 1.217.867.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa BPP Cikole Lembang tidak satu komandonya berbagai tahapan manajemen menyebabkan perbedaan penafsiran tentang sumber daya manusia yang menjadi peserta pelatihan maupun yang diposisikan sebagai pengajar dan panitia pengelola pelatihan sebagai unsur pertama dalam manajemen (*Man*) dimana pada tahap perencanaan pelatihan ini telah direncanakan yang akan dilatih adalah para peternak sebanyak 30 orang, sementara pada pelaksanaan diklat yang dihadirkan terdiri dari 3 kelompok yakni peternak, pengusaha dan pegawai KPBS maupun PNS yang seluruhnya berjumlah 30 orang, dan mereka yang diposisikan sebagai pengajar direncanakan adalah yang memiliki kompetensi mengajar akan tetapi dalam pelaksanaannya pengajar adalah para pejabat struktural. Perbedaan yang sangat mencolok pada peserta diklat ini adalah pada tingkatan pendidikan peserta serta usia dan ini menyebabkan suasana belajar menjadi tidak kondusif bagi sebagian peserta yang berpendidikan rendah (SD dan SMP) perbedaan jenis pekerjaan peserta dimana peserta memiliki 3 kelompok pekerjaan yakni sebagai peternak, sebagai pegawai pada KPBS maupun PNS, dan sebagai pengusaha menyebabkan perbedaan perilaku dalam proses pembelajaran dan ini pun menyulitkan dalam pengukuran hasil evaluasi peserta terutama pada sisi outcomes yakni setelah mereka kembali ke tempat bekerjanya. Dalam hal profesionalisme pengajar sepertinya BPP Cikole mengabaikan profesionalisme pengajar sebagai fasilitator.

Dalam mencapai tujuan pelatihan ini yakni peningkatan taraf hidup peneliti berpandangan bahwa hasil pelatihan ini belum dapat meningkatkan taraf hidup peternak dimana pendapatan peternak dari usahanya sebagai pengolah susu sapi menjadi bentuk lain (yoghurt, caramel dan kerupuk) belum terealisasi ini berarti pengembalian hasil pendidikan belum mencapai titik optimal sehingga dapat dikatakan bahwa peternak belum mampu mengubah taraf hidupnya dari Keluarga pra sejahtera yakni keluarga yang hanya mampu memenuhi kebutuhan dasar menjadi Keluarga sejahtera. Pendapatan peternak yang rata-rata mencapai Rp. 1800.000 per bulan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar yakni kebutuhan akan pangan untuk makan 2 kali dalam satu hari, kebutuhan sandang satu kali dalam satu tahun serta kebutuhan papan yakni sebuah rumah 2 kamar sudah berlantai namun rumah belum memiliki fungsi sebagai tempat nyaman dalam keluarga. Dipandang dari pendapatan peternak yang hanya cukup memenuhi kebutuhan dasarnya saja mereka juga memiliki pola hidup konsumtif sehingga pendapatannya juga masih dibebani hutang. Dengan demikian pendapatan keluarga peternak hampir 98 persen hanya cukup untuk konsumsi saja. Peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan ini belum mampu merubah perilaku



peternak dalam kehidupannya padahal konsep pendidikan adalah sebuah proses dimana seseorang dapat mengembangkan kemampuannya dimungkinkan untuk merubah sikap dan perilakunya di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Banghart W Frank & Trull., 1978 *Educational Planning*, Mac Millan Company

Becker Gary.S, 1993, *Human Capital*, Press Chicago.

Terry G.R (1979), *The Principles of Management*,

Tight Malcolm, 2003, *Key Concept in Adult Education and training 2nd edition*, Routledge, London

